



دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی البرز

برنامه استراتژیک دانشکده پرستاری ۱۴۰۰-۱۴۰۵

کمیته تدوین و بازنگری برنامه استراتژیک دانشکده پرستاری

مقدمه:

در سالهای اخیر توجه روزافزونی نسبت به برنامه ریزی استراتژیک، بعمل آمده و تنها راه اثر بخشی و کارآمدی مدیران، در بهره گیری از این شیوه برنامه ریزی جستجو شده است. برنامه ریزی استراتژیک قبل از آنکه یک تکنیک و فن باشد، یک نحوه تلقی و باور است که مدیران را به تفکر درازمدت و آینده نگری و پیش بینی افقهای دوردست، ترغیب می کند. در سازمانی که این باور و اعتقاد وجود نداشته باشد، بستر مناسبی برای رشد برنامه ریزی استراتژیک وجود نخواهد داشت. برنامه ریزی استراتژیک چون چتری بر سازمان و عملیات و اقدامات آن سایه می گسترد و مدیران و مسئولان امور را در انجام فعالیت هایشان هدایت می کند. در عصری که مدیران آن با چالشهای جدیدی چون تغییرات ویران کننده، فرصتهای زودگذر و عدم قطعیت و بی نظمی مواجه اند، داشتن رویکردی استراتژیک میتواند آنها را در تمرکز بر افقهای آینده، شناسایی فرصت ها، و انسجام بخشی فعالیت های سازمان در مسیر روشن اهداف جمعی یاری رساند. استراتژی یک طرز تلقی و نگرش به فرصتها و چگونگی دستیابی به اهداف است بنابراین داشتن تفکر راهبردی مقدم بر برنامه ریزی در قالبهای ساختار یافته آن می باشد. به عبارت دیگر به کارگیری فرایند و ابزارهای مدیریت استراتژیک در بستر و زمینه تفکر استراتژیک منجر به ایجاد استراتژیهای اثربخش میشود. مدیریت استراتژیک، فرآیندی مستمر است و از تدوین یک برنامه استراتژیک شامل برنامه مقدماتی و مراحل برنامه ریزی استراتژیک، فراتر می رود و استقرار، اجرای برنامه و سنجش و ارزیابی نتایج را نیز در بر دارد. اما این برنامه، مدیران و مسئولان رده های پایین سازمان را از وظیفه اصلی اشان که برنامه ریزی عملیاتی است، بی نیاز نمی سازد. آنان باید با الهام از استراتژیهای تعیین شده و با توجه به اهداف کلی سازمان به برنامه ریزی های عملیاتی بپردازند و اهداف جزئی شده در واحد خود را تحقق بخشند. برنامه ریزی استراتژیک عوامل اساسی خطرآفرین محیطی را تحلیل می کند و برای رسیدن به هدف از کوتاه ترین راه ممکن، راه حل های مناسب ارایه می دهد. به عبارت دیگر، برنامه ریزی استراتژیک فرآیند تعیین اهداف سازمان و تصمیم گیری درباره ی طرح های جامع عملیاتی و اجرایی برای تحقق آن اهداف است. به عقیده بعضی از اندیشمندان برنامه ریزی استراتژیک بیان گر قدرت خلاقیت مدیران و ساختن آینده است. به عبارت دیگر، مدیران از طریق برنامه ریزی استراتژیک آینده سازی می کنند. به کار بردن برنامه ریزی استراتژیک، نیازمند همراهی سایر بخش ها می باشد که خود تحولی در بهبود و توسعه ی سازمان به شمار می آید. امید است با درک اهمیت برنامه تدوین شده مشارکت سازمانی بیش از پیش افزایش و موجبات تعالی دانشکده فراهم آید.

تاریخچه:

دانشکده پرستاری و فوریتهای پزشکی در حال حاضر یکی از دانشکده های دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی البرز است که در ابتدا و از سال ۱۳۸۸ با تصویب رشته پرستاری و مامایی، به عنوان یکی از گروه های آموزشی دانشکده علوم پزشکی کرج با هدف تربیت نیروی انسانی متخصص، متعهد و کارآمد مورد نیاز بخش بهداشت و درمان شروع به کار کرد. در بهمن ۱۳۸۹ اولین گروه دانشجویان کارشناسی پرستاری و از بهمن ۱۳۹۰ اولین گروه از دانشجویان کارشناسی ناپیوسته مامایی از طریق آزمون کنکور سراسری جذب شدند. در اسفند سال ۱۳۹۱ با سرپرستی سرکار خانم دکتر لطفی به عنوان اولین رئیس دانشکده پرستاری و مامایی، دانشکده به استقلال رسید. به دنبال بخشنامه ای از وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی به دانشگاه ابلاغ شد، در اسفند سال ۱۳۹۶ گروه مامایی از دانشکده پرستاری به دانشکده پزشکی منتقل شد و گروه فوریتهای پزشکی از دانشکده پیراپزشکی منفصل و در

زیرمجموعه دانشکده پرستاری قرار گرفت. در حال حاضر گروه های آموزشی دانشکده شامل: گروه های پرستاری (کارشناسی پیوسته-کارشناسی ارشد ناپیوسته پرستاری اورژانس) و فوریت های پزشکی (کاردانی-کارشناسی ناپیوسته) است. مجوز کارشناسی پیوسته رشته فوریت های پزشکی نیز اخذ گردیده و دانشجویان این گروه از نیمه دوم سال تحصیلی ۱۴۰۰-۱۳۹۹ شروع به تحصیل خواهند کرد.

چشم انداز و دورنما (VISION) :

ما برآنیم تا در راستای هدف و رسالت سازمانی خود با استفاده بهینه از نیروی انسانی متخصص به دانشکده ای پیشرو در زمینه آموزش و پژوهش در میان دانشکده های پرستاری منطقه آمایشی خود تبدیل شویم.

رسالت سازمان (Mission) :

رسالت دانشکده تربیت نیروی انسانی آگاه، متعهد، خبره، و کارآمدی است که با کسب توانایی حرفه ای و بهره مندی از دانش روز، خدمات مورد نیاز بهداشتی، مراقبتی و توانبخشی مقرون به صرفه را در بالاترین سطح استاندارد جهت تامین، حفظ و ارتقاء سطح سلامت جامعه بتواند ارائه دهد که این مهم از طریق رشد کیفیت آموزش و ارتقای سطح کیفی و کمی پژوهش ها و توسعه دانش مبتنی بر شواهد میسر می باشد. دانشکده پرستاری و فوریت های پزشکی دانشگاه علوم پزشکی البرز به کلیه دانشجویان پرستاری و فوریت های پزشکی در حوزه آموزش و پژوهش خدمات ارائه می نماید. این دانشکده از تکنولوژی و ابزارهای لازم جهت انجام خدمات آموزشی و پژوهشی در حد بودجه تخصیص یافته دانشگاه علوم پزشکی البرز بهره می گیرد. ارزش ها و باورهای این مجموعه به نحوی تنظیم شده است که شان و منزلت نیروی انسانی شاغل و مراجعان را با پایبندی به اعتقادات و ارزشهای والای دینی و فرهنگی فراهم نماید و با ایجاد و تقویت نظام مشارکتی، نوآوری، نظم و انضباط و احترام به حقوق یکدیگر و سایر ذینفعان، پاسخگویی اجتماعی لازم را ارائه نماید.

رسالت دانشکده را در موارد زیر می توان خلاصه کرد:

- ۱- ارتقای کرامت منابع انسانی همراه با افزایش بهره وری با تاکید بر توانمندسازی
- ۲- صیانت از منابع دانشگاه، با رویکرد مدیریت هزینه-درآمد اثربخشی
- ۳- خلق منابع جدید مبتنی بر دانش با رویکرد پیشرفت فناورانه و نوآورانه
- ۴- تحول اساسی در ساختارها و اصلاح و ارتقای نظام مدیریت منابع
- ۵- افزایش دقت و سرعت در ارائه خدمات و صیانت از حقوق دانشکده و پرسنل آن
- ۶- تربیت نیروی ماهر مورد نیاز سلامت با سطح مطلوب آموزشی از طریق فعالیت های برنامه ریزی، هدایت و انجام پژوهش در آموزش و نیز آموزش اعضای هیات علمی و ارزشیابی مستمر
- ۷- فراهم آوردن زمینه های نوآوری آموزشی در دانشکده، نهادینه کردن سنجش و ارزشیابی، ارائه مشاوره علمی و فنی به دانشکده های وابسته جهت ارتقای دانش و مهارت افرادی جهت ارائه خدمت در زمینه آموزش و ارائه خدمات بهداشتی

- ۸- کوشش در راستای ارتقای پاسخگویی اجتماعی در آموزش ، بازنگری کوریکولوم ها در جهت شایستگی و توانمندی دانشجویان، مسئولیت پذیری و مشارکت ذینفعان در دسترسی به هدف های سازمانی، حفظ ارزش های انسانی و عدالت در راستای حفظ و ارتقای سلامت جامعه
- ۹- کوشش در راستای ارتقای پاسخگویی اجتماعی در پژوهش برای تعیین و پیش بینی نیاز حال و آینده جامعه و حل مشکلات آن

اعتقادات و باورها (Beliefs):

- اجرای طرح تکریم ارباب رجوع داخلی و خارجی، حفظ کرامت انسانی و پاسخگویی اجتماعی از ارزشهای بنیادین سازمان ماست .
- ایجاد تعصب و تعهد نسبت به سازمان به همراه پرورش خلاقیت ، نوآوری و اصلاح الگوی مصرف از عوامل سازنده و نگهدارنده مرکز می باشد.
- رضایت اساتید و کارکنان از محیط کار مقدمه رضایت مراجعین و ذینفعان از سازمان ماست.

ارزش های سازمانی (Values):

دانشکده پرستاری و فوریتهای پزشکی دانشگاه علوم پزشکی البرز ضمن ارج نهادن و تکریم جایگاه و شان والای انسانی بر این باور است که باید با تکیه بر ارزشهای دینی و فرهنگی، عدالت محوری، همدلی و صداقت، اخلاق گرایی، مسئولیت پذیری ، نظم و انضباط و پاسخگویی در راستای تربیت نیروی متخصص ، کارآمد و متعهد در رشد و ارتقای کارکنان و اعضای هیات علمی همت گمارد.

- ۱- تاکید بر حفظ کرامت انسانی در تمامی ابعاد با تکیه بر ارزش های دینی، فرهنگی، عدالت محوری، همدلی، صداقت، اخلاق گرایی و مسئولیت پذیری
- ۲- رعایت اخلاق حرفه ای در کلیه حیطه های پژوهشی و آموزشی
- ۳- تقویت تعاملات آموزشی در سطح ملی
- ۴- نوگرایی و پرورش استعدادها و خلاقیت ها
- ۵- پاسخ گویی به نیاز جامعه

ذی نفعان: (Stakeholders)

ذینفع، افراد و گروههایی هستند که برای رسیدن به بخشی از اهداف یا نیازهای خود به سازمان وابستهاند و سازمان نیز به نوبه خود به آنها وابسته است و از آنها متاثر می شود.

تحلیل ذینفعان:

تحلیل ذینفع شامل شناسایی ذینفع کلیدی، ارزیابی سلاقی آنها، و تشخیص راههای اثرپذیری و اثرگذاری از / بر این سلاقی و علایق است.

لیست ذینفعان دانشکده پرستاری و فوریت های پزشکی دانشگاه علوم پزشکی البرز

عنوان	ذینفع
ذینفعان داخلی	۱. ریاست، معاونین و مدیران اجرایی دانشکده
	۲. اعضای هیات علمی
	۳. دانشجویان پرستاری و فوریت های پزشکی
	۴. کارکنان اداری، آموزشی و خدماتی دانشکده
	۵. سایر گروه های آموزشی دانشگاه
	۶. تشکل های دانشجویی
	۷. نماینده نهاد مقام معظم رهبری
	۸. هیات رئیسه دانشگاه
	۹. معاونین و مدیران و معاونت های مختلف دانشگاه
	۱۰. بیمارستان ها و مراکز بهداشتی و درمانی دولتی
	۱۱. بیمارستان ها و مراکز درمانی خصوصی
	۱۲. دانشجویان سایر دانشکده ها
	۱۳. مددجویان و دریافت شدگان خدمات بهداشتی درمانی
	۱۴. پرسنل بهداشت درمان شاغل در مراکز بهداشتی درمانی وابسته به دانشگاه و بخش خصوصی
ذینفعان خارجی سازمان	۱۵. مراکز و شبکه های بهداشتی درمانی
	۱۶. مرکز اورژانس ۱۱۵
	۱۷. دانشگاه آزاد اسلامی
	۱۸. سازمان های بیمه گر
	۱۹. شرکت های طرف قرارداد
	۲۰. شهرداری
	۲۱. خیرین و موسسات خیریه
	۲۲. شرکت برق
	۲۳. سازمان آب و فاضلاب
	۲۴. شرکت گاز
	۲۵. شرکت مخابرات
	۲۶. سازمان آتش نشانی
	۲۷. سازمان بهزیستی
	۲۸. سازمان انتقال خون استان
	۲۹. تشکل های فرهنگی - سیاسی (بسیج)
	۳۰. سازمان های صنفی (نظام پزشکی - نظام پرستاری)
	۳۱. استانداری و فرمانداری
	۳۲. بانک ها
	۳۳. گروه های علمی و سایر دانشگاه های پزشکی و غیر پزشکی
	۳۴. صنایع و بنگاه های اقتصادی و اجتماعی
	۳۵. رسانه های همگانی
	۳۶. مراکز تحقیقاتی غیر وابسته به دانشگاه
	۳۷. سازمان های بین المللی مرتبط

لیست انتظارات ذینفعان داخلی بر حسب اولویت:

جدول انتظارات اعضای هیات علمی

ردیف	انتظارات	امتیاز
۱	مدیریت بر محور شایسته سالاری	۳۶
۲	حفظ شان و کرامت اعضای هیات علمی	۳۵
۳	تامین و تربیت نیروی انسانی متخصص و شایسته و متعهد	۳۲
۴	افزایش تعداد اعضای هیات علمی	۳۲
۵	تقویت و توسعه نظام آموزشی	۳۰
۶	تولید علم و ارتقاء دانش	۳۰
۷	گسترش و تجهیز فضای فیزیکی دانشکده	۳۰
۸	افزایش و توسعه خدمات رفاهی و ورزشی اعضای هیات علمی	۲۹
۹	مشخص شدن شرح وظایف و حدود انتظارات واحدها	۲۹
۱۰	تسهیل امور اداری جهت انجام پژوهش	۲۷
۱۱	ثبات مدیریتی	۲۷
۱۲	افزایش مشارکت سازمانی	۲۴
۱۳	بهبود روابط سازمانی (درون سازمانی و برون سازمانی)	۲۳
۱۴	توانمند سازی اساتید	۱۱

جدول انتظارات کارکنان دانشکده پرستاری و فوریتهای پزشکی

ردیف	انتظارات	امتیاز
۱	تقویت و توسعه نظام آموزشی کارکنان	۳۷
۲	تامین و تربیت نیروی انسانی متخصص و شایسته و متعهد	۳۶
۳	حفظ شان و کرامت کارکنان	۳۶
۴	مشخص شدن شرح وظایف و حدود انتظارات کارکنان	۳۴
۵	تامین امنیت شغلی پرسنل	۳۳
۶	پرداخت عادلانه و به موقع مطالبات پرسنلی	۳۳
۷	مدیریت بر محور شایسته سالاری	۳۱
۸	ثبات مدیریتی	۳۱
۹	تشویق به موقع کارکنان به منظور افزایش انگیزه شغلی	۳۱
۱۰	افزایش و توسعه خدمات رفاهی و ورزشی کارکنان	۲۹
۱۱	افزایش مشارکت سازمانی	۲۸
۱۲	بهبود روابط سازمانی (درون سازمانی و برون سازمانی)	۲۳
۱۳	تفویض اختیار به واحدهای محیطی	۱۵
۱۴	ایجاد حس رقابت بین کارکنان	۱۰

جدول انتظارات دانشجویان دانشکده پرستاری و فوریت های پزشکی

ردیف	انتظارات بر حسب اولویت	امتیاز
۱	تامین و افزایش تجهیزات آموزشی در مراکز بهداشتی، درمانی و بیمارستانها	۱۵۸
۲	به کارگیری اساتید مجرب	۱۵۸
۳	تامین کتب تخصصی با توجه به نیاز دانشجویان	۱۵۲
۴	گسترش و تجهیز فضای فیزیکی دانشکده	۱۴۵
۵	ارتقاء برنامه ریزی درسی	۱۴۴
۶	افزایش و توسعه خدمات رفاهی و ورزشی (برگزاری مسابقات ورزشی، تور زیارتی و تفریحی، تسهیلات ایاب و ذهاب و ...)	۱۴۱
۷	دسترسی آسان و با کیفیت به منابع الکترونیک و اینترنت	۱۴۱
۸	تشکیل و حمایت از تشکلهای دانشجویی	۱۱۹
۹	برگزاری کلاسهای فوق برنامه علمی و فرهنگی	۱۰۰

استراتژیهای دانشکده پرستاری و فوریتهای پزشکی البرز:

استراتژیهای کلان:

۱. مدیریت آموزش با روش های ترکیبی اثربخش در حیطه تئوری و عمل
۲. نهادینه کردن پژوهش های کاربردی
۳. بهینه سازی کمی و کیفی نیروی انسانی
۴. تحول سازمانی با رهبری تحول گرا و اخلاقی

استراتژیهای عملیاتی:

S1	ایجاد ارتباط با سازمان های پشتیبان و مرتبط و عقد تفاهم نامه ها جهت تعاملات دوسویه
S2	استفاده از توان سایر موسسات و واحدهای زیر مجموعه دانشگاه جهت رفع بخشی از کمبود اعضاء هیات علمی
S3	استقرار مدیریت استراتژیک در دانشکده
S4	ایجاد روحیه کار تیمی در امر پژوهش
S5	افزایش بهره وری و تعالی سازمانی
S6	راه اندازی رشته های جدید تحصیلات تکمیلی با توجه به پتانسیل نیروی انسانی
S7	اصلاح شاخص هیات علمی به دانشجو
S8	افزایش روحیه همدلی و تعهد سازمانی

S9	تکمیل چارت سازمانی دانشکده
S10	پایش و اصلاح فرایندهای جاری
S11	ارتقای توان مهارتی و افزایش انگیزه منابع انسانی دانشکده با هدف هم سو سازی توان علمی و عملی
S12	افزایش تعامل در حیطه های علمی و پژوهشی و مدیریتی با سایر دانشکده ها و مراکز
S13	طراحی و تدوین نظام نوین مدیریت منابع
S14	توسعه خدمات مبتنی بر وب در راستای دولت الکترونیک
S15	صیانت از حقوق مادی و معنوی دانشکده
S16	افزایش توان جذب منابع مالی و خلق منابع جدید مبتنی بر دانش
S17	توسعه خدمات رفاهی کارکنان
S18	تقویت پاسخگویی اجتماعی

اهداف کلان دانشگاه علوم پزشکی البرز:

اهداف کلان دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی البرز موجود در سند راهبردی این دانشگاه به قرار ذیل می باشد:

۱. ارتقای کیفیت سلامت جامعه تحت پوشش
۲. توسعه و ارتقای کیفی سرمایه های انسانی
۳. ارتقای دانش و دانایی محوری
۴. تعالی فرهنگی
۵. توسعه بهره وری جامع

اهداف کلی دانشکده پرستاری و فوریتهای پزشکی:

در راستای اهداف کلان دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی البرز، اهداف کلی دانشکده پرستاری و فوریتهای پزشکی با محوریت پاسخگویی اجتماعی به صورت ذیل تدوین گردیده است.

- G1: ارتقاء کیفیت آموزش
- G2: ارتقاء کمی و کیفی پژوهش
- G3: توسعه و تعالی سازمانی
- G4: ارتقای و توسعه منابع انسانی